

Genderneutraal

Gender is hot deze zomer. Aan de overzijde van de oceaan kondigde president Trump zijn voornemen aan om transgenders te weren uit het leger in verband met de ‘enorme medische kosten en ontwrichting’ die dit met zich mee zou brengen. Dit nog maar een jaar nadat zijn voorganger Obama besloot transgenders toe te laten tot de krijgsmacht en twee jaar nadat vrouwen in de VS toegang tot alle functies binnen het leger kregen.

Aan deze kant van de oceaan ontstond veel ophef als gevolg van besluiten van onder meer de NS en de gemeente Amsterdam om genderneutraal te gaan communiceren: ‘reizigers’ en ‘Amsterdammers’ in plaats van ‘dames en heren’. Voorstanders roemen deze besluiten als voorbeelden van inclusiviteit, tegenstanders spreken van symboolpolitiek en overdreven politieke correctheid. Na het genderneutraal taalgebruik volgen later dit jaar de genderneutrale toiletten bij de gemeente Amsterdam; Utrecht voerde deze al eerder in. In de discussie werd genderneutraal taalgebruik overigens vooral gekoppeld aan transgenders, maar het vraagstuk is breder: het simpelweg in het hokje ‘man’ of ‘vrouw’ stoppen van mensen heeft consequenties. Denk aan de opvoeding (stimuleren van ‘zorgzaamheid’ of juist ‘stoerheid’), loopbaanmogelijkheden en inkomen. Blijkbaar roept het onderwerp gender controverse op en dat is ook niet zo vreemd: gender

raakt immers aan de identiteit van mensen en waar die in het geding is, laaien de gemoederen al snel op. Aangezien het thema maatschappelijk speelt, is het ook voor Defensie van belang. Hoe zit dit in onze eigen organisatie?

Het *The Hague Centre for Strategic Studies* heeft in 2014 op basis van onderzoek een ‘LGBT military index’ gepubliceerd, waarin landen gerangschikt worden op basis van de mate van inclusie van LGBT’s in het leger.¹ Nederland eindigde, samen met het Verenigd Koninkrijk, op de tweede plaats na Nieuw-Zeeland. Keurig dus. En hoe zit het met vrouwen? Voor hen geldt dat zij toegang hebben tot alle functies binnen de krijgsmacht. Een uitzondering hierop vormt nu nog de onderzeedienst, maar met de nieuwe klasse onderzeeboten komt ook hier verandering in. Potentieel hebben we het dus goed geregeld. Het belang van diversiteit en inclusiviteit binnen de krijgsmacht wordt inmiddels ook breed onderkend.

Tegelijkertijd bleek begin dit jaar uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau dat de organisatiecultuur bij Defensie voor onderlinge verbondenheid zorgt, maar ook voor uitsluiting. Defensie kent een groeps cultuur, waarin mensen zich sterk betrokken voelen bij de organisatie en zich verbonden voelen met elkaar. Die verbondenheid heeft ook een keerzijde, want medewerkers die zich niet conformeren aan de dominante cultuur van hun eenheid kunnen te maken krijgen met sociale sancties zoals pesten, roddelen en uitsluiting. Defensiemedewerkers die afwijken van de mannelijke, witte, heteroseksuele norm, hebben meer moeite om als vanzelfsprekend geaccepteerd te worden.² Daar zit misschien wel met name de relevantie van de maatschappelijke discussie over genderneutra-

1 *The Hague Centre for Strategic Studies, LGBT Military Personnel. A Strategic Vision for Inclusion* (Den Haag, HCSS, 2014) te downloaden via: http://beta.hcss.nl/sites/default/files/files/reports/HCSS_LGBT_webversie.pdf.

2 Sociaal Cultureel Planbureau, *Grenzen aan de eenheid. De beleving en waardering van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers van Defensie* (Den Haag, 2017), te downloaden op: https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2017/Grenzen_aan_de_eeheid.

liteit: net zoals in de rest van de maatschappij worden ook bij Defensie mensen in hokjes geplaatst, met alle gevolgen van dien. Zou Defensie meer kunnen en moeten doen om de inclusiviteit te bevorderen? En zou genderneutraal taalgebruik hier een bijdrage aan moeten of kunnen leveren?

Dit vraagstuk is ook actueel bij andere krijgsmachten, overigens daar niet zozeer gedreven door discussies rondom LGBT's, maar meer rondom de rol van vrouwen in de krijgsmacht. In de VS werd eind 2015 besloten vrouwen toe te laten tot gevechtsfuncties. In het verlengde van dat besluit besloot het U.S. Marine Corps vorig jaar om de benaming van een groot aantal gevechtsfuncties te veranderen, om daarmee te laten zien dat deze niet alleen door mannen vervuld kunnen worden³. *Infantry marine* kwam in de plaats van *infantry man* en *anti-tank missile man* werd *anti-tank missile gunner*. Helemaal consequent was de aanpassing niet; een aantal functiebenamingen, de *rifleman* bijvoorbeeld, bleef ongewijzigd omdat deze geworteld zouden zijn in de traditie van de Marines.

In Oostenrijk gingen ze verder. Daar werd in 2015 een taalhandvest opgesteld om de taal binnen het leger vrouwvriendelijker en minder discriminerend te maken.⁴ Naast *Soldaten*, kent dat leger sindsdien ook *Soldatinnen*; *Besatzung* kwam in de plaats van *Mannschaft* en *Personenstunden* vervangen de *Mannstunden*. De termen *man*, *jemand* en *niemand* dienen volgens het handvest sowieso vermeden te worden in het taalgebruik. Wel werd, mede op verzoek van de vrouwelijke militairen, besloten geen wijzigingen aan te brengen in bestaande rangbenamingen. Zo bleven de *Wachtmeister* en de *Hauptmann* gewoon bestaan.

Ook in Nederland is het taalgebruik bij Defensie niet genderneutraal. Qua functiebenamingen valt Nederland positief op in vergelijking met het buitenland, maar los daarvan zijn er veel voorbeelden te noemen. Onze organisatie bestaat naast officieren en onderofficieren uit manschappen, kleding wordt op de man verstrekt, voer-, vaar- en vliegtuigen kennen een bemanning, een tank heeft een mangat en inzet wordt vaak in manuren aangeduid. En wat verder van de operatie af begint menige e-mail al dan niet bewust met de aanhef 'Gents'; ook als er niet enkelmannelijke, maar ook vrouwelijke collega's aangeschreven worden. Niet alleen in het taalgebruik, maar ook in het gedrag wordt dan dus uitgegaan van de 'norm'.

De vraag is: is dat erg, in die zin dat het een belemmering vormt voor de integratie van hen die afwijken van de mannelijke, witte, hetero norm binnen Defensie? Nemen zij hier aanstoot aan, voelen zij zich minder thuis bij de organisatie? Zou een debat over aanpassingen van deze termen getuigen van overdreven politieke correctheid en symboolpolitiek, of juist van het erkennen van de (gewenste!) diversiteit binnen onze krijgsmacht? Kan genderneutraal taalgebruik binnen de krijgsmacht bijdragen aan inclusiviteit en daarmee een hefboom vormen voor verandering, of zijn daar andere en betere initiatieven voor? Een antwoord op deze vragen heeft de redactie niet, maar een discussie daarover zet zij bij deze graag in gang! ■

3 T. Gibbons-Neff, 'The Marines just took 'man' out of 19 job titles, and people are losing their minds', in: *The Washington Post* (28 juni 2016).

4 C. Reiser, 'Das "Titanic-Prinzip": Sprachleitfaden für Bundesheer', in: *Salzburger Nachrichten* (19 oktober 2015).